

OPGAVE- OG PROFILBESKRIVELSE

HR-CHEF TIL AALBORG FORSYNING



Search &
Selection



Outplacement

Headhunting





1. KONTAKTOPLYSNINGER

1.1 VIRKSOMHED

Aalborg Forsyning A/S
Norbis Park 100
9310 Vodskov
Tlf. 99 82 82 99
aalborgforsyning.dk

1.2 KONTAKTPERSON

Niels Dechow
Økonomidirektør
Mail: niels.dechow@aalborgforsyning.dk

1.3 CURIAS KONSULENT

Torben Abildgaard
Managing Partner
Mail: ta@curia.dk
Tlf.: +45 40 61 70 22



2. VIRKSOMHEDSBESKRIVELSE

2.1 VIRKSOMHEDSBESKRIVELSE

Aalborg Forsyning er Danmarks næststørste kommunalt ejede multiforsyningsselskab og leverer fjernvarme, køling, gas og drikkevand og sekundavand samt håndterer regn- og spildevand. Koncernen er ejet af Aalborg Kommune og har som samfundskritisk virksomhed ansvar for stabile, sikre og langsigtede forsyningsløsninger for borgere og virksomheder.

Multiforsyningsmodellen giver mulighed for at planlægge, drive og udvikle forsyningen på tværs af forsyningsarter. Fælles data, viden, systemer og stabsfunktioner understøtter effektiv drift, grøn omstilling, kundeværdi og robuste løsninger. Aalborg Forsyning samarbejder med offentlige og private aktører om at udvikle fremtidens forsyning, blandt andet i Norbis Park.

Læs mere om Aalborg Forsyning her: <https://aalborgforsyning.dk/>

2.2 EJERFORHOLD OG GOVERNANCE

Aalborg Forsyning ejes af Aalborg Kommune og opererer i et krydsfelt mellem politisk ejerskab, professionel bestyrelsesledelse, sektorregulering og forretningsmæssig drift.

2.3 STRATEGISK SITUATION

Aalborg Forsyning står i en periode med betydelige forandringer. Den nye og fladere ledelsesstruktur skal skabe mindre hierarki, øget samarbejde, større åbenhed, højere handlekraft og tættere kontakt til forretningen og kunderne. Samtidig gennemfører virksomheden en omfattende grøn omstilling og udvikler organisation, kompetencegrundlag og arbejdsformer. Som erfaren senior HR Business Partner/HR-chef kan du:

- Omsætte den nye ledelsesstruktur til tydelig ledelsesadfærd, klare roller og stærkt tværgående samarbejde.
- Sætte fokus på udviklingen i kompetencebehov i forbindelse med grøn omstilling, kritisk drift, digitalisering og fremtidens forsyningsløsninger.
- Styrke ledelseskvalitet, kultur, trivsel og fastholdelse i en periode med organisatoriske forandringer. Udvikle en mere moderne, digital og datadrevet HR-funktion med en tydelig HR Partner-tilgang som et ønsket fremtidigt målbillede.

Således vil vi gerne have en fremsynet person, som både er i stand til at drive os gennem kendte, igangværende forandringer, men også mere udviklende opgaver som f.eks. handler om neurodiversitet, employer branding, nye rekrutteringstiltag mv.



2.4 KULTURELLE FORHOLD

Aalborg Forsyning ønsker en tydeligere, enklere og mere handlekraftig organisation med mindre hierarki, mere samarbejde og større åbenhed. Kulturen skal være præget af ansvarlighed, faglighed, sikkerhed, ordentlighed og fokus på kunderne.

HR-chefen skal være synlig, tillidsskabende og dialogorienteret og samtidig kunne sætte retning, prioritere og udfordre konstruktivt. Rollen skal skabe sammenhæng mellem stærke faglige miljøer og understøtte en kultur, hvor ledere tager ansvar, samarbejder på tværs og udvikler mennesker og organisation.

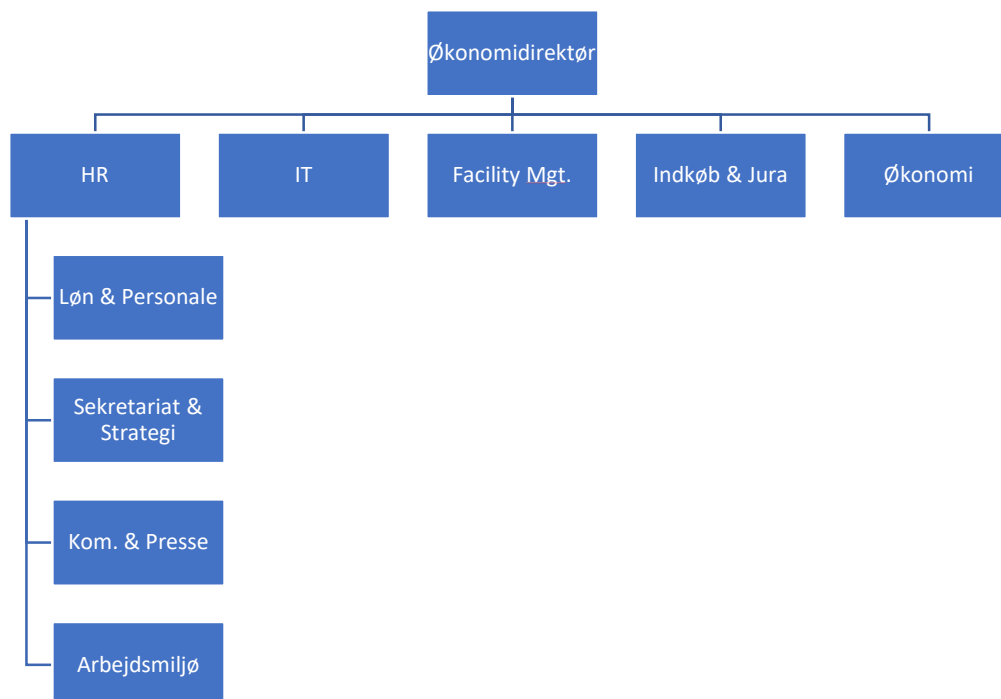
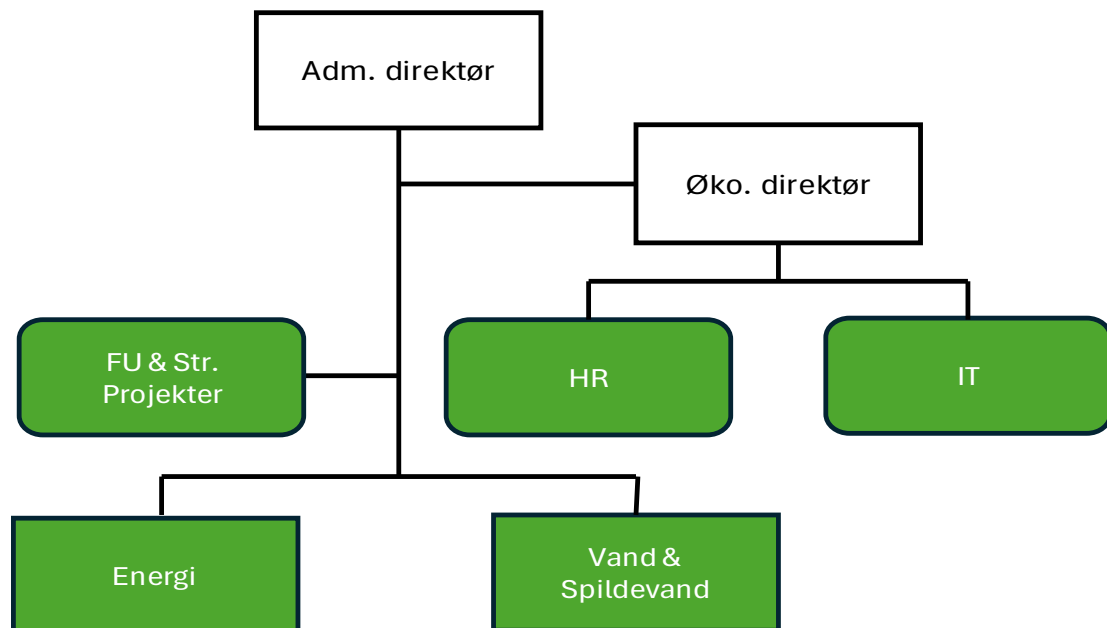
2.5 ORGANISATORISK OPBYGNING

HR-chefen refererer til Økonomidirektøren og indgår i Aalborg Forsynings øverste koncernledelse.

Reference:	Økonomidirektør
Rolle i koncernledelsen:	Medlem af Aalborg Forsynings øverste koncernledelse med fælles ansvar for helheden
Direkte referencer:	Teamledere for Løn & Personale, Sekretariat & Strategi, Kommunikation & Presse samt Miljø & Arbejdsmiljø
Medarbejderansvar:	Cirka 36 medarbejdere



Organisation:





3. JOBBESKRIVELSE

3.1 FORMÅL MED STILLINGEN OG KERNEN I OPGAVER

Kernen i opgaven er at skabe sammenhæng mellem strategi, ledelse, organisation, kultur, kommunikation, arbejdsmiljø og medarbejderudvikling og omsætte denne sammenhæng til en stærk, handlekraftig og fremtidssikret organisation.

Du refererer til økonomidirektøren, der også leder Stabsfunktionerne/Koncernservice. Sammen skal I opbygge et tæt strategisk partnerskab, hvor økonomiske, menneskelige og organisatoriske perspektiver forbindes i koncernens vigtigste beslutningsfokus - kundeværdi. Som medlem af koncernledelsen forventes du samtidig at udøve et selvstændigt fagligt lederskab og konstruktivt udfordre både økonomiske prioriteringer og organisationens eksisterende praksis.

Stillingen er en bred strategisk stabs- og HR-lederrolle. HR-chefen har ansvar for fire forskellige fagområder og skal både udvikle Aalborg Forsynings organisation, ledelseskraft, kultur og medarbejderoplevelse samt sikre professionel drift og effektiv ledelses- og kommunikationsunderstøttelse. Rollen har en bredde og strategisk rækkevidde, som i mange organisationer vil være placeret på HR-direktørniveau, mens den formelle titel i Aalborg Forsyning er HR-chef. HR, arbejdsmiljø, kommunikation, strategiunderstøttelse samt løn- og personaleadministration skal udvikles som integrerede og forretningsunderstøttende funktioner.

Du overtager fire fagligt forskellige teams med engagerede medarbejdere og betydelig viden om organisationen. Samtidig står Aalborg Forsyning foran en væsentlig professionalisering. Vi skal styrke vores HR-data og systemunderstøttelse, reducere manuelle og personafhængige processer og etablere et stærkere grundlag for blandt andet jobarkitektur, løngennemsigthed, kompetenceplanlægning og ledelsesinformation. Du skal hjælpe os med at prioritere rejsen og udvikle løsningerne sammen med medarbejderne, lederne, IT og økonomi.

HR-chefen skal være en aktiv strategisk sparringspartner for direktion, koncernledelse og den øvrige ledelse. HR-chefen forventes at omsætte Aalborg Forsynings strategiske ambitioner til konkrete indsatser inden for organisation, ledelse, kultur og kompetencer, der bidrager til virksomhedens samlede resultater. Den centrale opgave bliver at udvikle en moderne HR-funktion baseret på en tydelig HR Partner-tilgang, digitalisering, data, effektive processer og stærk organisatorisk gennemslagskraft.

En af opgaverne bliver sammen med organisationen at udvikle en forretningsnær og tilgængelig HR-understøttelse. Den konkrete organisering skal ikke kopieres fra en standardmodel, men udvikles med afsæt i organisationens behov, modenhed og forretning.

Du skal fastholde, at HR arbejder for den samme eksterne kunde, men har forskellige roller i værdiskabelsen. Organisationens ejer kunderelationen, driften og forretningsresultaterne. HR skal omsætte sin faglighed til bedre ledelse, stærkere kompetencer, et sikkert arbejdsmiljø og en mere



handlekraftig organisation. Dermed skal HR styrke organisationens evne til at levere sikker, effektiv og ansvarlig forsyning til kunderne

3.2 CENTRALE ANSVARSOMRÅDER

- Udvikle og implementere en samlet HR-, organisations- og ledelsesstrategi, der understøtter Aalborg Forsynings virksomhedsmål.
- Videreudvikle HR fra administrativ støttefunktion til en moderne og forretningsunderstøttende funktion.
- Være strategisk sparringspartner for direktion og ledere om organisation, ledelse, kultur, kompetencer, talent og forandringer.
- Drive organisationsudvikling og understøtte implementeringen af den nye ledelsesstruktur.
- Sikre systematisk arbejde med talent, successionsplanlægning, kompetencebehov, rekruttering, introduktion og onboarding, fastholdelse samt arbejdsgiverprofilering (employer branding).
- Sikre høj kvalitet og effektivitet i løn-, personale- og HR-administrationen.
- Sikre kompetent håndtering af personalejura, overenskomster, lokalaftaler, forhandlinger og komplekse personalesager i tæt samspil med ledere, tillidsrepræsentanter og relevante rådgivere.
- Drive digitalisering og automatisering i HR-processer.
- Sikre professionel intern og ekstern kommunikation, pressehåndtering og ledelseskommunikation.
- Sikre professionel sekretariatsbetjening, strategiopfølgning, governance, beslutningsprocesser og tværgående ledelsesinformation inden for det mandat, der fastlægges i profilafklaringen.
- Sikre en tydelig governance for arbejdsmiljøindsatsen, miljøledelse, ESG og understøtte at ledere og organisation tager ansvar for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, i professionelt samarbejde med arbejdsmiljøorganisation og tillidsrepræsentanter.
- Skabe fælles retning, samarbejde og tydelige snitflader mellem de fire teams.

3.3 RESULTATER

- Sikre HR-fundamentet, dvs. data og systemer, stabil løn- og personale drift, jobarkitektur og løngennemsigthed og mindre manuel og personafhængig administration
- Har etableret stærke og tillidsfulde relationer til direktion, koncernledelse, den øvrige ledelse, medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisation.
- Har skabt et solidt og faktabaseret overblik over organisation, kultur, ledelseskapacitet, kompetencebehov, arbejdsmiljø, kommunikation og centrale HR-processer.



- Har styrket samarbejdet, den fælles retning og de organisatoriske snitflader mellem Løn & Personale, Sekretariat & Strategi, Kommunikation & Presse og Arbejdsmiljø.
- Initiativer inden for lederudvikling, kulturudvikling og kompetenceudvikling.
- Har identificeret og prioriteret de vigtigste muligheder for digitalisering, automatisering og procesforbedring inden for ansvarsområdet.
- Har etableret en enkel ledelses- og rapporteringsrytme med relevante styringsmål for HR, trivsel, arbejdsmiljø, rekruttering, fastholdelse, kompetencer og kommunikation.
- HR er positioneret som en anerkendt og efterspurgt strategisk samarbejdspartner for direktionen, koncernledelsen og den øvrige ledelse.
- Der er etableret et stærkt fundament for talentudvikling, successionsplanlægning og fastholdelse af kritiske kompetencer.
- Aalborg Forsynings arbejdsgiverprofil er styrket, og virksomheden opleves som en attraktiv arbejdsplads blandt relevante kandidatgrupper med stærk evne til at tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere.

3.4 VÆSENTLIGE FORHOLD DER HAR INDFLYDELSE PÅ JOBBET

Organisatorisk udvikling og ny ledelsesstruktur.

Den fladere ledelsesstruktur skal omsættes til mere tydelig ledelse, større samarbejde, øget åbenhed og stærkere kundefokus. HR-chefen får en central rolle i at forankre nye roller, beslutningsrum og ledelsesadfærd.

Udviklingen af en moderne HR-funktion og strategi

Ambitionen er at udvikle HR fra primært administrativ understøttelse til en moderne og strategisk HR-funktion med stærk forretningsforståelse. Det kræver en robust driftsplatform, nye kompetencer, klare principper for tilgængelighed, kvalitet og responstid samt stærkere strategisk rådgivning.

Grøn omstilling og nye kompetencebehov

Den grønne omstilling og udviklingen af fremtidens forsyningsløsninger skaber behov for nye kompetencer, nye arbejdsformer og målrettet udvikling af ledere og medarbejdere.

Kultur, trivsel og fastholdelse

Aalborg Forsyning er afhængig af kompetente og engagerede medarbejdere. HR-chefen skal styrke kultur, ledelseskvalitet, arbejdsmiljø og fastholdelse samtidig med, at organisationen forandres.

Kommunikation og omdømme

Kommunikation & Presse er en integreret del af ansvarsområdet. Rollen har derfor væsentlig indflydelse på intern kommunikation, ledelseskommunikation, pressehåndtering og Aalborg Forsynings eksterne omdømme.

Arbejdsmiljø og sikkerhed



Arbejdsmiljøområdet er et strategisk fokusområde i en samfundskritisk virksomhed med tekniske og driftskritiske miljøer. Trivsel, forebyggelse og sikkerhed skal tænkes sammen med organisationsudviklingen.

Digitalisering og datadrevet ledelse

HR-chefen forventes at udvikle digitale HR-processer, styrke datakvaliteten og sikre, at data og teknologi anvendes som grundlag for bedre ledelse, service og medarbejderoplevelse.

Kompleks interessenthåndtering

Rollen skal balancere ledelsens, medarbejdernes, tillidsrepræsentanternes, arbejdsmiljøorganisationens, bestyrelsernes, ejerens og offentlighedens forskellige interesser.

3.5 JOBBETS FREMTIDSMULIGHEDER

Stillingen giver mulighed for at få en central rolle i udviklingen af en af Danmarks største kommunalt ejede multiforsyninger. Den rette kandidat får mulighed for at sætte retning for en moderne HR-funktion og påvirke organisation, ledelse, kultur, kommunikation og arbejdsmiljø i en periode med betydelig transformation.

Rollen har en bredde og strategisk rækkevidde, som i mange organisationer vil være placeret på HR-direktørniveau, mens den formelle titel i Aalborg Forsyning er HR-chef. Stillingen giver mulighed for at udvikle bred erfaring med topledelsessparring, organisationsudvikling, digitalisering og ledelse af tværfaglige stabsområder.

Du får mulighed for at blive en nøglespiller som HR-chef for at skabe en fortsat stærk ledelse, engagerede medarbejdere, en fælles kultur og tillidsfulde relationer.

4. PROFILBESKRIVELSE

4.1 FAGLIGE KOMPETENCER OG ERFARING

Vi søger en HR-chef, der sætter mennesket først. Du skal være synlig, lyttende og oprigtigt interesseret i medarbejdernes erfaringer. Samtidig skal du kunne sætte tydelig retning, stille krav og følge op. Du skal skabe større fagligt råderum og udvikle en kultur, hvor ansvar placeres tættere på opgaven. Forandringen skal ske sammen med organisationen, ikke hen over hovedet på den.

Kandidaten er en erfaren og moderne HR-leder, som i andre organisationer kan have titel som HR-direktør, People & Culture Director eller HR-chef med et bredt strategisk ansvar. Vedkommende har dokumenteret erfaring med strategisk HR, organisationsudvikling, ledelsesudvikling og forandringsledelse fra en større eller kompleks organisation. Denne erfaring kan både komme fra den private og offentlige sektor.



Kandidaten kombinerer strategisk udsyn med sikker driftsforståelse og kan skabe sammenhæng mellem HR, arbejdsmiljø, kommunikation, strategiunderstøttelse og løn- og personale-administration. Vedkommende kan omsætte forretningsstrategi til konkrete initiativer inden for mennesker, kultur og organisation og har erfaring med at lede gennem ledere og specialister.

- Dokumenterede resultater med strategisk HR (strategiarbejde), organisationsudvikling og forandringsledelse.
- Erfaring med udvikling og implementering af en HR-partner-tilgang og stærk strategisk ledersparring.
- Erfaring med lederudvikling, talent, successionsplanlægning, kompetenceudvikling og kulturudvikling.
- Forståelse for sikker og effektiv HR-drift, løn, personalejura, overenskomster og HR-administration.
- Erfaring med arbejdsmiljø, trivsel og samarbejde med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisation.
- Stærkt digitalt mindset og erfaring med HR-systemer, procesdigitalisering, HR-analyser (People Analytics), datadrevet ledelsesinformation og ansvarlig anvendelse af AI.
- Erfaring med intern og ekstern kommunikation, ledelseskommunikation og gerne pressehåndtering.
- Erfaring med sekretariatsbetjening, strategiunderstøttelse og udarbejdelse af præcise beslutningsoplæg.
- Stærk forretnings- og organisationsforståelse samt evne til at navigere i en organisation med mange interessenter.

Kandidaten har en relevant videregående uddannelse inden for eksempelvis HR, organisation, erhvervsøkonomi, psykologi, kommunikation, jura eller et beslægtet område. En supplerende lederuddannelse vil være en fordel. Den samlede erfaring, ledelseskraft og dokumenterede evne til at skabe organisatoriske resultater vægtes højt.

4.2 PERSONLIGE KOMPETENCER

Kandidaten kombinerer strategisk udsyn med stærk organisatorisk dømmekraft og kan omsætte komplekse problemstillinger til konkrete løsninger og synlige resultater. Vedkommende skaber tillid og følgeskab gennem tydelighed, nærvær og høj integritet og kan samtidig udfordre ledelsen konstruktivt og stå fast i vanskelige prioriteringer.

Kandidaten skaber tillidsfulde relationer og konstruktivt samarbejde på tværs af organisationen og kommunikerer sikkert med den administrerende direktør, den øvrige ledelse, ledere og medarbejdere, tillidsrepræsentanter, bestyrelser og eksterne interessenter. Vedkommende leder gennem andre og følger systematisk op på aftaler, prioriteringer og resultater.

Den rette kandidat er nysgerrig på teknologi, data og nye arbejdsformer og har mod til at udfordre eksisterende processer. Samtidig har kandidaten respekt for drift, faglighed, ordentlighed og de



menneskelige konsekvenser af organisatoriske forandringer. Kandidaten motiveres af at skabe organisatoriske resultater gennem mennesker, ledelse og kultur, balancerer strategisk udvikling med operationel gennemførelse og skaber fremdrift i en kompleks organisation med mange interesser og høje forventninger.

4.3 IT- OG DIGITALE KOMPETENCER

Kandidaten skal have et dokumenteret digitalt mindset og kunne drive udviklingen af HR-systemer, digitale processer, selvbetjeningsløsninger, datakvalitet og ledelsesinformation. Erfaring med HR-analyser (People Analytics), automatisering og ansvarlig anvendelse af AI i HR-processer vil være en fordel.

4.4 SPROGLIGE KOMPETENCER

Dansk på højt niveau i skrift og tale er nødvendigt. Kandidaten skal kunne udarbejde præcise beslutningsoplæg, kommunikere komplekse forandringer klart og håndtere intern og ekstern kommunikation professionelt. Professionelt engelsk vil være en fordel.